

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA BMT DAN KOPERASI**

**(Studi di BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya
Lampung Tengah).**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

MEINAROZA AULIA PUTRI

NPM : 1551020053

Program Studi : Perbankan Syariah



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1441 H / 2019 M

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA BMT DAN KOPERASI**

**(Studi di BMT Asyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya
Lampung Tengah).**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

MEINAROZA AULIA PUTRI

NPM : 1551020053

Program Studi : Perbankan Syariah



Pembimbing I : Prof. Dr.Tulus Suryanto, S.E. M.M.,Akt., C.A

Pembimbing II : Fatih Fuadi, S.E.I, M.S.I

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1441 H / 2019 M

ABSTRAK

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Sebuah pencapaian sebuah kinerja yang baik adalah sebuah prestasi yang akan mengangkat perusahaan tersebut akan baik juga. Memiliki budaya organisasi yang baik yang terdapat pada perusahaan tersebut adalah salah satu faktor dari kinerja yang baik adalah dengan budaya yang diterapkan didalam perusahaan tersebut.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah Kota Gajah dan Koperasi Konvensional Dwi Karya Terbanggi Besar ? 2) Perbandingan Kinerja Karyawan manakah yang sesuai antara BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar ? Tujuan dari adanya penelitian berikut ini yaitu : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi islam kinerja karyawan koperasi dan BMT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan mana yang baik antara koperasi dan BMT yang diukur dari budaya organisasi islam.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Teknik Pengumpulan Data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangring informasi kualitatif dan responden sesuai lingkup penelitian. Dengan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisisioner.

Bedasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa : 1) Di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan asangat menjunjung adanya bekerja hanya dengan keridhoan Allah SWT. Prinsip yang ditekankan yaitu dengan disiplin yang tinggi, bertanggung jawab dan komunikasi yang baik antar karyawan. 2) Di Koperasi Kopkar Dwi Karya budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu mengedepankan komitmen antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga antar karyawan tidak hanya mementingkan diri sendirinya tapi lebih kepada karyawan yang lain. 3) Kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah indikator yang paling ditekankan yaitu kualitas dari karyawan tersebut. Kualitas yang ditekankan yaitu selalu memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya dengan ketentuan waktu yang sudah titetapkan.

Kata Kunci : Budaya Organiasi Islam, Kinerja Karyawan



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
BMT DAN KOPERASI (Studi di BMT Asyafiah KC
Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya Lampung
Tengah)**

Nama Mahasiswa : **Meinaroza Aulia Putri**

NPM : **1551020053**

Program Studi : **Perbankan Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E. M.M., Akt., C.A.
NIP.19700926200801100

Fatih Fuadi, S.E.I, M.S.I
NIP.198512192015031006

Ketua Jurusan

Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BMT DAN
KOPERASI (Studi di BMT Asyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi**

Kopkar Dwi Karya Lampung Tengah)disusun oleh Meinaroza Aulia Putri,

**NPM: 1551020053 Jurusan Perbankan Syari'ah, telah diujikan dalam sidang
munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada**

Hari/Tanggal :

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : Dr. Ahmad Isnaini, M.A.

Penguji 1 : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy.

Penguji 2 : Fatih Fuadi, S.E.I., M.S.I.

Sekretaris : Oktasupriyaningsih, S.E., M.E.Sy.

Dekan

Dr. Ruzak Abdur Chofur, S.Ag., M.Si.

NIP. 198008012003121001

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

(Q.S Al-Baqarah {2} : 30)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung : Syaamil Al-Qur'an, 2007), h. 106.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah *subhanahu wa ta'aalaa* atas selesainya penulisan skripsi ini, penulis mempersembahkannya untuk:

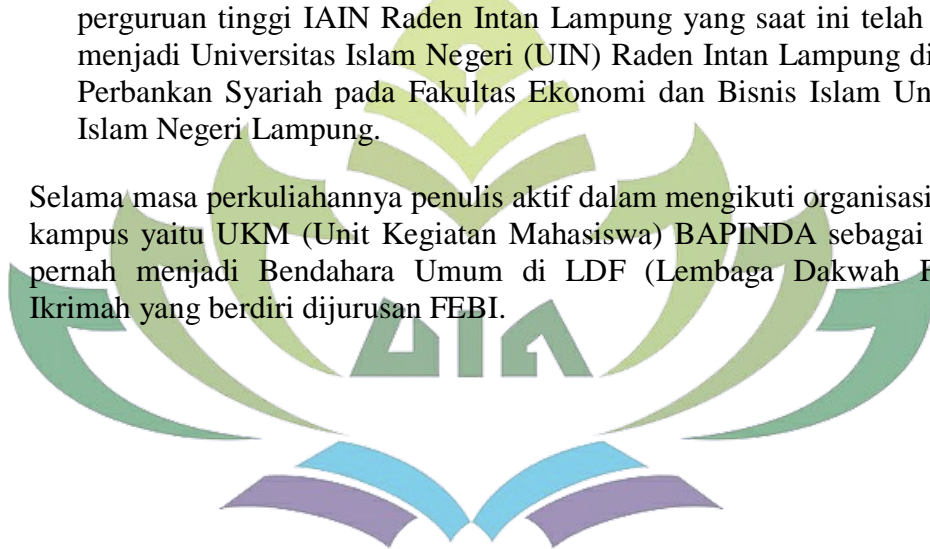
1. Allah yang maha pengasih dan maha penyayang, atas segala petunjuk dan pertolonganNya, senantiasa memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* yang sangat saya kagumi.
3. Kedua orang tuaku yang luar biasa, Alm. bpk Sunardi dan Ibu Sutransmiyati yang senantiasa memberikan dukungan baik secara materi maupun moral, memberikan semangat yang terus menerus, yang tak terbalas sama sekali atas pengorbanannya, sehingga skripsi ini dapat selesai. Serta kedua saudaraku Rizky Fandy Prasetyo dan Dhia Rafif Guseto yang sangat saya sayangi beserta Mba Iparku Yamita Rinjani serta ke ponakanku Alvaro Ziandra Prasetyo. Terimakasih kalian penyemangat paling hebat dan terbaik dalam hidupku.
4. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah kelas D 2015 yang sama-sama berjuang dan saling menyemangati satu sama lain.
5. Sahabat-sahabatku Rini, Falah, Kak Tika, Mba Astuti dan Elisa. Tetap semangat semoga Allah permudah semua langkah kita dan mempermudah urusan kita semua.
6. Sahabat seataap pondok Samara 3 yang terdiri dari : Teteh Mila, Ayuk Laras, Mba Nisa, Mba Yurli, Uwo Lola, Naurah, Karlinda, Maysaroh, Selvi dan Nia. Terimakasih atas dukungan dan doa-doa yang selalu ada disetiap sedih maupun senangku sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman seperbimbingan pembimbing 1 dan pembimbing 2 yang selalu memberikan semangat dan memberikan solusi bila penulis merasa kebingungan terhadap skripsinya.
8. Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, yang dengan penuh keikhlasan telah memberikan banyak ilmu bagi penulis selama di perkuliahan. Semoga Allah membalas semua kebaikan.
9. Almamaterku tercinta, UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Meinaroza Aulia Putri. Lahir di Bandar Jaya, 25 Mei 1997. Penulis anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan Alm. Bpk Sunardi dan Ibu Sutransmiyati. Jenjang pendidikan penulis ialah sebagai berikut :

1. Pendidikan pertama dimulai di TK IT Bustanul'Ulum di Lempuyang Bandar Lampung Tengah pada tahun 2002-2003;
2. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 5 Lempuyang Bandar pada tahun 2003-2009;
3. Kemudian SMP Negeri 3 Way Pengubuan pada tahun 2009-2012;
4. Kemudian SMA Negeri 1 Terusan Nunyai pada tahun 2012-2015;
5. Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini telah berganti menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung di jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Lampung.

Selama masa perkuliahannya penulis aktif dalam mengikuti organisasi internal kampus yaitu UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) BAPINDA sebagai staf dan pernah menjadi Bendahara Umum di LDF (Lembaga Dakwah Fakultas) Ikrimah yang berdiri di jurusan FEBI.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobil alaamiin, Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpah taufik serta hidayah-NYA berupa ilmu pengetahuan, petunjuk, kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BMT DAN KOPERASI (Studi di BMT Assyafi’iah KC Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya Lampung Tengah)”**. *Shalawat* serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para umat yang senantiasa istiqomah berada di jalan-NYA. Skripsi ini merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci saya ungkapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag.,M.Si. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya
2. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy Selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang senantiasa memberikan nasihat.
3. Bapak Prof. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. Selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan perhatian, bimbingan, arahan, dan masukan yang berarti selama proses pencapaian akademik penulis tiap semester maupun penulisan skripsi ini.
4. Bapak Fatih Fuadi, S.E.I, M.S.I. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, usulan perbaikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
5. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Kepada seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan yang telah memberikan pelayanan baik dalam mendapatkan informasi, sumber referensi, data dan lain-lain.
7. Kepada Ketua Pimpinan, Staf dan karyawan BMT Assyafi’iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya yang sudah bersedia untuk memberikan informasi perihal dokumen maupun data yang penulis butuhkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, dana, dan kemampuan dalam menulis skripsi. Pada Akhirnya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan

semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, Semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya.

Bandar Lampung, Agustus 2019
Penulis,

Meinaroza Aulia Putri
NPM.1551020053



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian.....	10
2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	11
3. Sumber Data	11
a. Data Primer	11
b. Data Sekunder	12
4. Populasi Dan Sampel	12
a. Populasi	12
b. Sampel.....	13
5. Teknik Pengumpulan Data	14
a. Pengamatan (Observasi).....	14
b. Wawancara.....	15
c. Dokumentasi.....	15

d. Kuisisioner	16
6. Metode Pengelolaan Data.....	16
a. <i>Editing</i>	17
b. Penandaan Data	17
7. Metode Analisis Data	17

BAB II KAJIAN TEORI

A. BMT <i>Baitul Maal Wat Tamwil</i>	18
1. Fungsi BMT	19
2. Dasar Hukum BMT	19
3. Peran BMT	21
B. Koperasi Simpan Pinjam	22
1. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam.....	22
2. Sumber-sumber Dana Koperasi Simpan Pinjam	23
C. Budaya Organisasi	25
1. Pengertian Budaya Organisasi	25
2. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi	27
3. Dasar Budaya Organisasi.....	28
D. Budaya Organisasi Islam.....	29
1. Pengertian Budaya Organisasi Islam	29
2. Akibat Budaya Organisasi yang Tidak Baik.....	35
E. Kinerja Karyawan	39
1. Pengertian Kinerja Karyawan	39
2. Indikator-indikator Kinerja Kaaryawan	39
3. Cara-cara Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	40

BAB III PENYAJIAN DATA

A. Gambaran Umum	42
1. KSPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah.....	42
a. Tujuan	45
b. Sasaran	45
c. Visi	46
d. Misi	47
e. Struktur Organisasi KSPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah	47
f. Struktur Bmt Assyafi'iyah Kantor Cabang Kotagajah	48
g. Manajemen KSPPS BMT Assyafi;iyah Kota Gajah.....	49
h. Produk-produk yang ditawarkan.....	50
2. Koperasi Kopkar Dwi Karya.....	51
a. Data Kelambagaan	53
b. Visi, Misi dan Nilai-nilai yang Harus Dijunjung Koperasi Kopkar Dwi Karya	55
c. Nilai-nilai yang harus dijunjung.....	55
d. Bidang Usaha	56
e. Perkembangan Anggota Koperasi Kopkar Dwi Karya	58

3. Karakteristik Responden.....	58
a. Usia Responden	58
b. Pendidikan Responden	59
c. Distribusi Hasil Jawaban dari Pernyataan Kuisisioner tentang Budaya Organisasi Islam dan Budaya Organisasi antara BMT Assyafi'ah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya	60
d. Distribusi Hasil Jawaban dari Pernyataan Kuisisioner tentang Kinerja Karyawan antara Koperasi BMT Assyafi'ah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya.....	63
4. Budaya Organisasi Islam dalam meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya.....	66
5. Perbandingan Kinerja Karyawan antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya	67

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Organisasi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Assyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Karya Terbanggi Besar.....	68
1. Budaya Organisasi Islam pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.....	69
2. Budaya Organisasi Koperasi pada Kopkar Dwi Karya	70
B. Kinerja Karyawan antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya	71
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
i. Tabel 3.7 Budaya Organisasi Islam Koperasi BMT Assyafi'ah Kota Gajah	60
ii. Tabel 3.8 Budaya Organisasi Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar	61
iii. Tabel 3.9 Kinerja Karyawan BMT Assyafi'ah Kota Gajah.....	63
iv. Tabel 3.9 Kinerja Karyawan Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar	65



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|---------------|---|
| 1. Lampiran 1 | : Berita Acara Seminar Proposal |
| 2. Lampiran 2 | : SK Pembimbing |
| 3. Lampiran 3 | : Blanko Konsultasi |
| 4. Lampiran 4 | : Surat Izin Pra Riset |
| 5. Lampiran 7 | : Dokumentasi |
| 6. Lampiran 8 | : Kuisisioner |
| 7. Lampiran 9 | : Struktur Organisasi Koperasi Kopkar Dwi Karya |



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Kerangka Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini.

Untuk itu penulis memilih judul penelitian **“ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BMT DAN KOPERASI”**.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari judul tersebut, ada beberapa istilah yang perlu uraikan, antara lain :

1. **Analisis** adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dsb) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dsb). Penguraian suatu pokok atas berbagai bagian dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan

antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.¹

2. **Budaya** adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok, dan diwariskan dari generasi ke generasi.²
3. **Organisasi** adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat didefinisikan, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok.³
4. **Kinerja Karyawan** adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁴
5. **Koperasi** Koperasi merupakan salah satu bentuk badan hukum yang sudah lama dikenal di Indonesia. Pelopor pengembangan perkoperasian di Indonesia adalah Bung Hatta, dan sampai saat ini beliau sangat dikenal sebagai bapak koperasi di Indonesia.⁵
6. **BMT** Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan bayt al-mal wa al-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil ke bawah

¹ Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ke-4* (Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 58.

² m.wikipedia.org/wiki/Budaya, Di akses pada tanggal 29 September 2019

³ Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hl.

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, kencana 2010. Hl. 23

⁵ Kasmir, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, (Jakarta: Rajawali), h. 252

dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.⁶

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

- a. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator yang mempengaruhi salah satunya yaitu, budaya organisasi islam dan kinerja karyawan.
- b. Perbandingan antara kinerja karyawan koperasi syariah dan konvensional yang diukur dengan indikator-indikatornya.

2. Alasan Subjektif

- a. Masalah yang ada di penelitian ini menjadi sangat menarik karena harus membandingkan kinerja karyawan antara koperasi syariah dan konvensional.
- b. Revrensi yang didapat sangat mendukung, karena banyak jurnal dan buku-buku yang dapat membantu untuk menyelesaikan penelitian ini.

C. Latar Belakang

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

⁶ Hertanto Widodo Ak, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT), (Bandung: Mizan, 2000), Cet ke-2, h. 82

kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sebuah pencapaian sebuah kinerja yang baik adalah sebuah prestasi yang akan mengangkat perusahaan tersebut akan baik juga. Memiliki budaya organisasi yang baik yang terdapat pada perusahaan tersebut adalah salah satu faktor dari kinerja yang baik adalah dengan budaya yang diterapkan didalam perusahaan tersebut.

Dengan menguatkan budaya yaitu budaya organisasi islam akan lebih menunjang akan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai-nilai yang diajarkan atau pesan Allah Swt. Dan Rasul-Nya Muhammad Saw yaitu, pandangan islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga dan masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Budaya organisasi islam memiliki karakteristik-karakteristik tersendiri. Salah satu karakteristik yang terdapat pada surah Al-Baqarah ayat 30. Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil 'alamiin (rahmat untuk seluruh 'alam). Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al- Baqarah : 30)⁷

Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin di bumi) dan membawa rahmat untuk seluruh alam salah satu usahanya adalah mengelola bumi ini untuk memenuhi keperluan hidupnya. Demikian juga seorang muslim menyadari bahwa berbagai macam sumber daya merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

Dari kutipan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa, sebagai makhluk Allah yang diturunkan sebagai khalifah dan menjalankan tugasnya dengan baik seperti yang diajarkan ndi Al-Quran dan Hadist. Terdapat banyak karakteristik-karakteristik yang mempengaruhi indikator budaya organisasi islam tersebut.

Budaya organisasi mempunyai kekuatan yang mempengaruhi cara karyawan berperilaku dengan cara, menggambarkan pekerjaannya, bekerja dengan koleganya, dan memandang masa depan dengan wawasan yang

⁷ Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahan*. Semarang. (2006): CV. Toha Putra.

luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya organisasi juga bisa sangat kuat dan potensif, sehingga setiap karyawan mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak tersebut budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat harus diperhatikan didalam perusahaan. Karena bila kinerja karyawan disuatu perusahaan dinilai tidak baik maka akan berpengaruh besar terhadap sistem yang ada diperusahaan tersebut.

Menurut Byars dalam Suharto dan Cahyono, kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Mas'ud kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.⁸

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.⁹

⁸ Muhammad Fauzi1, Moch Mukeri Warso2, Andi Tri Haryono. “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016. h.5

⁹ Bryan Johannes Tampi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)”. *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014*

Apabila kinerja karyawan yang di hasilkan baik maka hasil yang didapatkan didalam perusahaan tersebut akan memiliki penilaian yang baik juga, dan target-target yang sudah dibuat akan tercapai dengan baik. Penelitian ini dilakukan di dua tempat yaitu, BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Simpan Pinjam Dwi Karya adalah koperasi yang berada di Kota Gajah dan Terbanggi Besar, Lampung Tengah kedua koperasi ini masih dalam lingkupan alamat yang sama. Koperasi Dwi Karya adalah koperasi yang sudah puluhan tahun yang masih berdiri dan memiliki banyak nasabah didalamnya. Sebagian nasabahnya yaitu karyawan PT.GGF, karena koperasi tersebut berdiri dilingkungan perusahaan PT.GGF tersebut. Dalam bentuk kinerja perorganisasian Koperasi Dwi Karya ini memiliki struktur yang baik, yang setiap periodenya dilakukan pergantian pemimpin dan struktur inti dalam koperasi tersebut. Pada budaya organisai islam yang diterapkan di Koperasi Kopkar Dwi Karya belum sepenuhnya melakukan dengan budaya organisasi islam. Sedangkan BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah adalah koperasi syariah yang sudah lama berdiri di Kota Gajah Lampung Tengah, didalam struktur organisasinya koperasi tersebut memiliki karyawan yang keseluruhannya umat muslim dan tidak kalah besarnya dengan koperasi konvensional yang sama-sama sudah lama berdiri dan budaya organisasi islam yang diterapkan pada BMT Assyafi'ia sudah menjalankan semana baiknya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Koperasi Bmt Assyafi'iah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

NO	NAMA KOPERASI	JUMLAH KARYAWAN
1.	BMT Assyafi'ah Kota Gajah, Lampung Tengah	24 Karyawan
2.	Koperasi Kopkar Dwi Karya	53 Karyawan

Tabel berikut menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang ada di dua koperasi tersebut adalah sama yaitu 77 karyawan.

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul : tersebut yaitu di Koperasi dan di BMT.

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT DAN KOPERASI”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah Kota Gajah dan Koperasi Konvensional Dwi Karya Terbanggi Besar ?
2. Perbandingan Kinerja Karyawan manakah yang sesuai antara BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi islam kinerja karyawan koperasi dan BMT.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan mana yang baik antara koperasi dan BMT yang diukur dari budaya organisasi islam.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. (bedakan cara yang tidak ilmiah, misalnya mencari uang yang hilang, atau provokator, atau tahanan yang melarikan diri melalui paranormal). Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.¹⁰

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field Research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung yang dilakukan di lapangan atau pada responden. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi pada penelitian kualitatif dinamakan *transferability*.

¹⁰ Sugiono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014). h.12

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian kali ini yaitu dengan dua tempat yang berbeda antara BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah, Lampung Tengah dan Koperasi Dwi Karya Humas Jaya, Lampung Tengah.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan saat tanggal 1 April sampai 2 Mei dengan observasi langsung ketempat penelitian.

3. Sumber Data

Sumber data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu.¹¹ Penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti.¹² Dalam penelitian ini, proses data yang diambil dengan cara wawancara dan kuisioner dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan dan pimpinan di BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah Lampung Tengah dan Koperasi Dwi Karya Lampung Tengah.

¹¹ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57

¹² Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*,.....h.58

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli.¹³ Didalam penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dengan dokumen - dokumen yang ada di instansi tersebut atau buku-buku perpustakaan yang berkaitan dengan Koperasi BMT atau Koperasi Konvensional.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiono¹⁴ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan populasi menurut Suharso¹⁵ merupakan seluruh elemen penelitian, biasanya berupa orang, produk, lembaga industri, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Asyafi'iah KC Kota Gajah Lampung Tengah dan Koperasi Konvensional Dwi Karya yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini.

¹³ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*h.60

¹⁴ Sugiono, Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 62

¹⁵ Pugh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: pendekatan Filisifis dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) ,h.56

Sehingga populasi yang didapat antara keduanya yaitu 77 karyawan.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiono¹⁶ adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan arti sample menurut Suharso¹⁷, merupakan suatu himpunan bagian dari populasi yang anggotanya disebut sebagai subjek. Berdasarkan hal, sample dalam penelitian ini adalah manajer dan pimpinan didalam S BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Konvensional Dwi Karya. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin yaitu teknik pengambilan menggunakan sampel dan populsi dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sample/jumlah responden

N : Ukuran Populasi

E : Taraf Kesalahan

24 : Karyawan BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah

¹⁶ Sugiono , Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi, (Bandung: Alfabeta, 2014), hl 63

¹⁷ Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis... ..,h.58

53 : Karyawan Koperasi Kopkar Dwi Karya

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{24 + 53}{1 + 77 (0,1)^2}$$

$n = 44$ (Sampel Koperasi Syariah dan Koperasi Konvensional)

Sehingga sampel yang didapatkan dari kedua tempat tersebut yaitu berbanding sama yaitu 44 karyawan yang akan dijadikan sampel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kualitatif dan responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan penyusun:

a. Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap obyek yang diteliti (populasi atau sampel). Dalam observasi penelitian dilakukan dengan pengamatan langsung mengenai "Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Dan Koperasi Konvensional".

b. Wawancara (interview)

Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari obyek yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun *tidak terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Sedangkan wawancara tidak struktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

c. Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, lebih mengaruh

pada bukti konkrit. Penulis hanya menganalisis dokumen-dokumen yang mendukung penelitian.

d. Kuisisioner

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuisisioner. Menurut Sugiono Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan repons atas daftar pertanyaan tersebut.¹⁸ Dari penelitian tersebut kuisisioner yang akan ditujukan yaitu untuk karyawan BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar, Lampung Tengah yang berjumlah 77 karyawan dan masing-masing tempat tersebut mendapatkan sampel 44 karyawan di kedua tempat tersebut.

6. Metode Pengolahan Data

Setelah beberapa data yang sudah terkumpul maka untuk menganalisis dengan menggunakan deskriptif analisis yaitu teknik yang menjelaskan dan menggambarkan data yang terkait dengan pembahasan, dan dimana teknik ini menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Untuk mendapatkan data-data yang lebih akurat maka perlu adanya pengolahan data dengan tahapan-tahapan seperti berikut :

¹⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 139.

a. Editing

Editing adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan daripada *editing* adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.¹⁹

b. Penandaan Data

Yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data dengan (Al-Qur'an, hadits, dan buku-buku referensi lainnya).

7. Metode Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁰

¹⁹ Nanang Martono, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 74.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, CV, 2015).h.147

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Gambaran Umum

1. KSPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah

KSPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah didirikan pada tanggal 03 september 1995, bertempat di pondok pesantren nasional assyafi'iyah kotagajah kabupaten lampung tengah dengan nama BMT Assyafi'iyah.¹ Pendiriannya dimotori oleh beberapa tokoh kotagajah diantaranya :

- Bpk. Mudhofir aktifis dan praktisi koperasi
- Bpk. Drs. Ali Nurhamid, M.Sc PNS pada kantor Departement Agama Kab. Lampung Tengah.
- KH, Suhaimi Rais Tokoh agama di kec. Kotagajah
- Drs. Ali Yurja Sharbani PNS dan Tokoh agama
- Pemangku pondok pesantren nasional Assyafi'iyah Kotagajah.

Berawal dari kegiatan jamaah pengajian Assyafi'iyah dan pengajian akbar peresmian pondok pesantren nasional assyafi'iyah dengan penceramah bpk. Kh.drs. Agus darmawan dari jakarta, menyisakan dana sebesar Rp.800,000,- (Delapan Ratus Ribu Rupiah) yang selanjutnya digunakan sebagai modal awal BMT Assyafi'iyah.

¹ Ahmad Musbihkin, wawancara dengan Pimpinan Cabang, BMT Assyafi'iyah cabang Kota Gajah Lampung Tengah, 15 April 2019

Pada tanggal 15-25 Nopember 1995, ikatan cendikiawan muslim indonesia (ICMI) dan pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) langsung mengundang pelatihan bagi BMT yang ada di lampung dan untuk selanjutnya berubah menjadi kelompok swadaya masyarakat (KSM) dibawah naungan PINBUK Lampung.

Untuk menambah modal kegiatan Baitul Maal pada saat itu mendapat bantuan dana asnaf dari bank muamalat indonesia pusat sebesar Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) sebagai dana bergulir.²

Pada tahun 1999 pemerintahan menggulirkan dana untuk kelompok swadaya masyarakat yang baru dan belum berbadan hukum, termasuk BMT Assyafi'iyah diberi kepercayaan untuk mengelola dana lembaga ekonomi produktif masyarakat mandiri (LEPMM).

Dengan dana LEPMM itulah BMT Assyafi'iyah mulai memperlihatkan kemajuannya, sehingga pada tanggal 15 maret 1999 Resmi mendapatkan status badan hukum koperasi dengan nomor : 28/BH/KDK.7.2/III/1999 tanggal 15 Maret 1999, sehingga BMT Assyafi'iyah berubah nama menjadi koperasi BMT Assyafi'iyah.

Sehubungan dengan adanya peraturan menteri koperasi dan ukm RI No.10/Per/M.KUKM/IX/2015 Tanggal 23 September 2015, tentang petunjuk pelaksanaan kelembagaan koperasi dari KJKS berubah menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjm Dan Pembiayaan Syri'ah, Maka

² Dokumen BMT Assyafi'iyah

dilakukan perubahan Anggaran Dasar, sehingga terbit ketetapan dinas koperasi dan umkm propinsi Lampung Nomor: 219/PAD/M.KUKM.2/XII/2015 Tanggal 16 Desember 2015 KJKS BMT Assyafi'iyah berubah menjadi KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.³

- a. Nama koperasi : KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional
- b. Kelompok koperasi: Simpan Pinjam
- c. Tahun berdiri : 1995
- d. Badan hukum : Nomor : 28/BH/KDK.7.2/III/1999
Tanggal : 15 maret 1999
- e. Alamat lengkap : Kotagajah Jln. Jendral Sudirman
Kelurahan : kotagajah timur
Kecamatan : kota gajah
Kab./Kota : lampung tengah
Provinsi : lampung
Telp : (0725) 5100189/ Fax. (0725) 5100199
E-mail : bmt_assyafi'iyah@yahoo.co.id

Dari hasil Observasi penelitian di KPPS Assyafi'yah Kota Gajah, peneliti mengobservasi bahwa, dari struktur keorganisasian yang berada di KPPS Assyafi'yah Kota Gajah sudah sangat mendukung dan memiliki kerja sama team yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di koperasi

³ *Ibid.*

tersebut. Pelayanan yang baik dan tanggap akan perintah dari pimpinan suatu bidang dilakukan para karyawan dengan maksimal sehingga hasil yang didapatkan juga maksimal.⁴

a. Tujuan⁵

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungan kerja dengan memberikan Pelayanan Jasa Keuangan Syariah.
2. Menjadi Gerakan Ekonomi Rakyat Yang Mendorong Kehidupan Ekonomi Syariah, Dalam Kegiatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Untuk Turut Serta Membangun Tatanan Perekonomian Nasional.

b. Sasaran⁶

1. Menjadi Kspps Yang Sehat, Kuat Dan Memiliki Daya Saing
 - a) Memiliki SDI Berkualitas Dengan Kompetensi Tinggi.
 - b) Memiliki Infrastruktur Yang Lengkap Dan Efisien.
 - c) Mengembangkan Jaringan Antar Kantor, Antar BMT Dan Bank Syariah.
2. Menjadi Kspps Yang Mampu Memberi Manfaat Optimal Bagi Anggota
 - a) Menyajikan produk sesuai kebutuhan anggota.

⁴ Observasi, KPPS Assyafi'yah Kota Gajah, 15 April 2019

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

- b) Mendekatkan jangkauan pelayanan kepada anggota.
- c) Mendorong tumbuh dan berkembangnya sektor riil UMKM
- d) Meningkatkan kerja sama dengan berbagai pihak untuk penguatan modal.

3. Menjadi KSPPS Yang Mandiri Menuju *Good Corporate Governance*

- a) Menerapkan prinsip-prinsip kehati-hatian dan manajemen resiko.
- b) Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.
- c) Melaksanakan sistem pemeriksaan dan pengawasan yang efektif dan efisiensi.

4. Menjadi KSPPS Yang Berkomitmen Dan Istiqomah Dengan Prinsip Syariah

- a) Meningkatkan kinerja peran dan fungsi pengawas syariah.
- b) Memantapkan oprasioanl baitul maal dalam pelayanan sosial dan pemberdayaan umat.
- c) Meningkatkan pemahaman SDI dalam penerapan ekonomi syariah.

Memperbanyak variasi produk layanan sesuai prinsip syariah.

c. Visi ⁷

“menjadi koprasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang sehat kuat bermanfaat mandiri dan islami”.

⁷ Ibid.

d. Misi⁸

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungan kerja.
2. Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip syariah.
3. Menumbuh kembangkan usaha produktif dibidang perdagangan, pertanian, industri dan jasa.
4. Menyelenggarakan pelayanan prima kepada anggota dengan efektif efisien dan transparan.
5. Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak.

e. Struktur organisasi KSPPS BMT Assyafi'iyah BerNas Rapat Anggota⁹

a. Pengawas syariah

1. Nur fauzanm S.pt
2. Drs. H. Aziz Sukarsih
3. Syamsudin, S.pd

b. Pengawas management

1. Drs. H. Slamet widodo, M.si
2. Drs. Muhabkir
3. Drs. H. Haryono, M.pd

c. Pengurus

1. Rohmat susanto, skm., m.kes

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

2. Mudhofir
3. Supadin, s.sos. i
- d. Manager bisnis : Agus Susilo, Amd
 1. Kadiv pembiayaan : Untung, s. ag
 2. Kadiv. Remedial/ penagihan : Fitri Ismawan, s.pd
 3. Kadiv. Simpanan & promosi : Khoirudin. Se.i
- e. Manager oprasional : Anik Idawati, amd
 1. Kadiv . it & akutansi : Khoirul Anwar. se
 2. Kadiv. HRD.ZIS & Publikasi : Eko Fitriono, se
 3. Kadiv. Adum, logistik dan personalia : Siti Lukmananti
 4. Kadiv. Kepatuhan, management resiko
Pengendalian internal & Legalisasi : Andriyanto

f. Struktur Kspps Bmt Assyafi'iyah Kantor Cabang Kotagajah¹⁰

1. Pimpinan cabang : Ahmad Musbikhin, amd
2. Teller : Siti Mutmainah
3. Acconting : Syamsul Anwarr
4. Account Officer : Dian Saputra
5. Funding Officer : Muhamad Irawan s.pd
Fairul Mughni Alkhusaini
6. Costemer service : Retno widianingsih

¹⁰ Dokumen,BMT Assyafiah.

Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi berarti telah mendapat pembagian tugas yang jelas dan tegas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, berikut adalah tugas masing-masing bagian KSPPS BMT Assyafi'iyah kotagajah.

g. Manajemen KSPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah

Pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah Memiliki Manajemen Sehingga Dapat Menunjang Program Kerja Kepengurusan Melalui :

a. Disiplin Dan Tanggung Jawab Kerja

Dalam hal disiplin dan tanggung jawab menjadi tugas seorang manager untuk menanamkan hal tersebut kepada karyawan sehingga dapat bekerja secara baik, profesional, tepat waktu dan dapat menyelesaikan tanggung jawab.

b. Proses kerja

Agar tercipta proses kerja yang lancar maka komunikasi dan keakraban antara pengurus, manger dan karywan harus selalu dijalin dengan baik, sehingga pada saat terjadi kesalahan oleh pengurus , manager maupun karyawan biasa saling mengingatkan.

h. Produk-produk yang ditawarkan

1. Pembiayaan

a. Pembiayaan Murabahah Berkah

Pembiayaan dengan akad jual beli antara BMT Assyafi'iyah dengan anggota sesuai kebutuhan anggota dengan besarnya keuntungan ditentukan diawal akad.

b. Pembiayaan hawalah Berkah

Pembiayaan untuk pembayaran dengan akad diawal sesuai kebutuhan untuk pembayaran kewajiban anggota (take over) maupun pembayaran kewajiban lainnya dengan memberikan ujroh (fee) kepada BMT Assyafi'iyah kotagajah sesuai kesepakatan diawal akad.

c. Pembiayaan Qordul Hasan Berkah

Pembiayaan yang bertujuan membentuk kalangan atau usaha mikro agar bisa berusaha tanpa dikenakan tambahan keuntungan atau bagi hasil bagi anggota

2. Simpanan

a. Simpanan Berkah Mudharobah

Simpanan dengan system bagi hasil keuntungan atau usaha atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan.

b. Simpanan Berkah Wadiah

Simpanan yang dinilai sebagai titipan dan tidak berbagi hasil atau merupakan simpanan pembiayaan.

c. Simpanan Berkah Tarbiyah

Simpanan yang dikhususkan untuk pendidikan keperluan pengembalian hanya biasa dilakukan untuk pembayaran biaya sekolah atau pendidikan

d. Simpanan Berkah Qurban

Simpanan yang dikhususkan untuk keperluan qurban yang pengambilannya menjelang hari raya idul adha.

e. Simpanan Berkah Ketupat

Simpanan yang dikhususkan untuk keperluan hari raya idul fitri yang pengambilannya menjelang hari raya idul fitri.

f. Simpanan Berkah berjangka syariah

Simpanan berjangka syariah ini ditujukan untuk anggota yang ingin menginvestasikan dananya untuk kemajuan perekonomian umat melalui system bagi hasil yang dikelola secara syariah, produk ini mempunyai 3 sistem jangka waktu yaitu 3 bulan, 6 bulan sampai 12 bulan.

3. Koperasi Kopkar Dwi Karya

Koperasi Kopkar Dwi Karya dirilis sekitar tahun 1981 oleh beberapa karyawan. Dengan beranggotakan 10 orang, maka mulailah didirikan suatu wadah yang berbentuk koperasi. Inilah merupakan *embrio* dari sebuah Koperasi yang berada di PT. GGPC dan PT. UJA. Ternyata apa yang dirintiskan oleh beberapa karyawan tersebut mendapatkan sambutan yang positif dari pihak manajemen perusahaan terutama oleh Bapak Setiawan

Ahmad sebagai Direksi pada waktu itu yang memberikan dorongan dan dukungan terhadap didirikannya Koperasi Dwi Karya Tersebut.¹¹

Pada bulan 1928, dengan didasari pemikiran untuk memantu dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan maka wadah yang telah dibentuk ini yaitu, koperasi karyawan tersebut dideklarasikan dengan nama “Dwi Karya”, dengan modal awal yang hanya Rp. 6.120.550,- dan jumlah anggota yang hanya 210 oarang pada saat itu.

Koperasi Dwi Karya telah berbadan Hukum dengan Akta Pendirian oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Koperasi Propinsi Lampung dengan nomor 593/BH/7/1985 tertanggal 10 September 1985. Dengan demikiannya status hukum ini telah menambah kepercayaan karyawan, anggota dan pihak luar (bank) sehingga dari tahun ketahun koperasi mengalami perkembangan jumlah anggota, modal usaha maupun aktivitas usaha sampai dengan sekarang.¹²

Dengan demikian berkembangnya Koperasi Kopkar Dwi Karya, Untuk mengantisipasi perkembangan kedepan, telah dilakukan perubahan AD/ART dan telah disahkan Akta Perubahannya pada 1997 dengan nomer 08/BH/PAD/KWK.7/III/1997 tertanggal 20 Maret 1997. Dengan adanya UU Perkoprasian No. 17/2012, saat ini Koperasi Kopkar Dwi Karya sedang mempersiapkan PAD (Perubahan Anggaran Dasar) yang menyesuaikan dengan undang-undang yang baru tersebut.

¹¹ Sudarsono, Wawancara, Pimpinan Koperasi Dwi Karya, Terbanggi Besar, Lampung Tengah. 25 April 2019

¹² *Ibid.*

Dari hasil observasi yang telah peneliti tinjau dari struktur organisasi yang sudah tertera di Koperasi Kopkar Dwi Karya sudah memiliki struktur organisasi yang baik. Dengan menertibkan visi dan misi yang mereka buat juga sangat baik. Kerjasama team yang diunggulkan akan memeriksa kinerja yang baik.¹³

a. Data Kelembagaan

Nama Koperasi : Koperasi Karyawan “Dwi Karya”

Nomer Badan Hukum : 593/BH/7/85

Tanggal Badan Hukum : 10 September 1985

Alamat

1. Jalan : Jln. Raya Menggala Km. 77 Terbanggi
Besar

2. Nomer Tel/Fax : 0725-7573021 / 0725-7573022

3. Kelurahan/Desa : Terbanggi Besar

4. Kecamatan : Terbanggi Besar

5. Kabupaten/Kota : Lampung Tengah

6. Provinsi : Lampung

Susunan Pengurus

1. Ketua Umum : Ir. H. Ketue Isatriyanto

2. Sekertaris : Eko Iryanto

¹³ Observasi, Koperasi Kopkar Dwi Karya, tanggal 25 April 2019

3. Bendahara : I Nengah Aryata, S.E

Susunan Pengawas

1. Ketua : Dimasti Dano

2. Anggota : Iid Saidun Elyusye, S.E

3. Anggota : Wosya Nurhananta, S.E

Manajer : Ir. Sudarsono

Jumlah Karyawan : 53 Orang

TK Harian & Kontrak : 44 Orang

Jumlah Anggota : 5.449 Orang

Jumlah Calon Anggota : - Orang

RAT Terakhir : Tahun Buku 2016

Tanggal RAT : 30 Maret 2017

Bidang Usaha :

- a. Simpan Pinjam
- b. Konsumsi (Pertokoan)
- c. Foto Copy
- d. Perumahan Karyawan
- e. Unit Usaha Traansportasi
- f. Pembiayaan (Motor dan Barang)

- g. Refill Oksigen
- h. Perkebunan
- i. Dll

b. Visi , Misi dan Nilai-nilai yang Harus Dijunjung Koperasi Kopkar Dwi Karya ¹⁴

a. Visi

Menjadi Koperasi profesional yang mempunyai kinerja tinggi untuk kesejahteraan Anggota dan berdasarkan prinsip koperasi menjadikan anggota menjadi mandiri, bekerja sama dan sejahtera.

b. Misi

Melalui pelatihan, pelayanan, kreativitas, perbaikan terus menerus, dan kerja sama mendorong anggota untuk meningkatkan kualitas hidup dan sejahtera.

c. Nilai-nilai yang harus dijunjung

1. Kreatif

Koperasi Kopkar Dwi Karya harus selalu fokus terhadap target yang ingin dicapai.

2. Perbaikan Terus Menerus

Untuk mencapai target, Koperasi Kopkar Dwi Karya akan melakukan perbaikan terus menerus untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

¹⁴ Dokumen, Koperasi Kopkar Dwi Karya.

3. Konsisten

Koperasi Kopkar Dwi Karya akan berusaha konsisten menjalankan semua perbaikan terus menerus untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

4. Moto Koperasi Kopkar Dwi Karya

“Kinerja Tinggi Untuk Kesejahteraan Anggota, Bisa!”

d. Bidang Usaha

Bidang usaha yang diselenggarakan pada awalnya adalah simpan pinjam dan penyediaan barang konsumsi (terutama sembilan barang pokok) untuk memenuhi kebutuhan anggota Koperasi Kopkar Dwi Karya. sesuai dengan perkembangannya, kini Koperasi Kopkar Dwi Karya mempunyai berbagai bidang usaha, yaitu usaha fotocopy, penyediaan perumahan untuk anggota atau karyawan perusahaan dengan sistem KPR, truk angkutan buah nenas, membantu anggota memenuhi kebutuhan rumah tangga seperti elektronik, komputer atau laptop, motor, meubel dan lain-lain dengan sistem pembiayaan dari Koperasi, usaha produksi meliputi kebun singkong dan sawit serta refill oksigen, dan lain-lainnya.

Pada tahun 2017, unit usaha Simpan Pinjam masih dominan terhadap SHU Koperasi Kopkar Dwi Karya dengan kontribusi sebesar 87,4%. Pada tahun 2017 Koperasi Kopkar Dwi Karya menambah 5 unit usaha, yaitu:¹⁵

¹⁵ Sudarsono, wawancara Pimpinan Koperasi Kopkar Dwi Karya. 15 April 2019

1. Tenda Buah, melihat peluang besarnya kebutuhan masyarakat sekitar dan karyawan perusahaan akan buah segar, maka Koperasi Kopkar Dwi Karya mulai menjual buah segar untuk langsung dikonsumsi.
2. Program Talangan haji, untuk memenuhi kebutuhan anggota akan wisata Ibadah pada tahun 2016 Koperasi Kopkar Dwi Karya sudah menyediakan layanan umroh bekerjasama dengan agen travel besar.
3. Sewa GSG, Koperasi Kopkar Dwi Karya melakukan renovasi Gedung Serba Guna di tahun 2017 yang ditujukan untuk disewakan kepada anggota dan masyarakat umum.
4. Kredit motor bekas, ditujukan untuk anggota yang ingin memiliki kendaraan bermotor dengan harga yang lebih terjangkau.
5. Simpanan berencana, simpanan dengan bunga yang lebih tinggi dengan jangka waktu yang lebih lama.

Sesuai sifatnya Koperasi Kopkar Dwi Karya juga menyelenggarakan kegiatan sosial terutama kepada anggotanya, dengan menyediakan beasiswa bagi anak-anak Anggota koperasi yang berprestasi, bantuan untuk kegiatan olahraga anak-anak dan pemuda, bantuan untuk lingkungan sekitar (mushola, masjid, karang taruna, dll).

e. Perkembangan Anggota Koperasi Kopkar Dwi Karya¹⁶

Perkembangan anggota pada tahun 2017 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2016, dari 5.558 orang menjadi 5.499 orang atau berkurang sebanyak 59 orang. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang berada di PT. GGP Group yang pensiun dan mengadukan diri. Sehingga secara otomatis status keanggotaan akan hilang. Untuk karyawan baru PT GGP tidak otomatis menjadi anggota Koperasi Kopkar Dwi Karya bersifat sukarela.

Dengan keadaan seperti ini, memicu pengurus dan pengelola untuk melakukan promosi yang lebih baik lagi kepada karyawan perusahaan dan juga meningkatkan kinerja Koperasi Kopkar Dwi Karya untuk menarik minat karyawan PT. GGP Group menjadi anggota Koperasi Kopkar Dwi Karya.

3. Karakteristik Responden

a. Usia Responden

Data mengenai umur responden disini peneliti mengelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu kurang dari 20 tahun, 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan diatas 40 tahun. Adapun data mengenai umur responden adalah sebagai berikut :

¹⁶ *Ibid.*

Tabel 3.1
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia Koperasi
BMT Assyafi'iyah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

NO	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase 100%
1.	20-30 Tahun	30	30%
2.	31-40 Tahun	40	22%
3.	>40 Tahun	36	48%
Jumlah		106	100%

Sumber Data Kuisioner Diolah tahun 2019

Berdasarkan data dari Tabel 3.1 diatas dapat diketahui responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 13 dengan persentase 30%. Sedangkan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 10 dengan persentase 22%. Lalu yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 21 tahun dengan persentase 48%.

b. Pendidikan Responden

Tabel 3.2
Distribusi Nasabah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Koperasi BMT Assyafi'ah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	SMA	35	47%
2.	D1	30	23%
3.	S1	41	30%
4.	S2	-	-
Jumlah		106	100%

Sumber: Data Kuisioner Diolah Tahun 2019

Bedasarkan data di tabel 3.2 diperoleh pada tingkatan SMA yaitu berjumlah 21 dan persentase 47%. Sedangkan ditingkatan D1 jumlah karyawan antara Koperasi BMT Assyafi'ah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar yaitu 10 dan persentasenya 23%. Dan di tingkat S1 yaitu berjumlah 13 persentase nya yaitu 30%.

c. Distribusi Hasil Jawaban dari Pernyataan Kuisioner tentang Budaya Organisasi Islam dan Budaya Organisasi antara BMT Assyafi'ah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

Tabel 3.7

Budaya Organisasi Islam Koperasi BMT Assyafi'ah Kota Gajah

NO	PERNYATAAN	KETERANGAN	JUMLAH ANGGOTA	PERSENTASE
1.	Bekerja/produksi sebagai bagian ibadah jika disertai dengan niat dan pengharapan atas pahala kebaikan dari Allah SWT.	SS S RG TS STS	20 2 0 0 0	90% 10% 0 0 0
2.	Merasa cukup dengan rezeki yang dimilikinya.	SS S RG TS STS	17 5 0 0 0	78% 22% 0 0 0
3.	Bekerja dengan memberikan manfaat dan maslahat kepada karyawan lain.	SS S RG TS STS	2 20 0 0 0	10% 90% 0 0 0
4.	Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal yang cerdas.	SS S RG TS STS	2 20 0 0 0	10% 90% 0 0 0
5.	Bekerja dengan	SS	17	78%

	penuh keyakinan dan optimis.	S	5	22%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0

Sumber : Data Kuisioner (Diolah 2019)

Besadarkan tabel diatas bahwa pada pernyataan pertama denga 22 jumlah responden memiliki persentase 86% memilih sangat setuju, dan 14% memilih setuju pada pernyataan tersebut. Pada pernyataan kedua jawaban yang banyak dipilih yaitu responden setuju pada pernyataan tersebut dengan persentase 90% dan 10% memilih sangat setuju . pada pernyataan ketiga, responden banyak memilih dengan jawaban yang sama dengan pernyataan kedua, yaitu 90% memilih setuju dan 10% memilih sangat setuju. Di pernyataan ke empat, responden banyak yang memilih setuju pada pernyataan tersebut denga persentase 90% memilih setuju dan 10% memilih sangat setuju. Pada pernyataan ke lima, responden banyak memilih sangat setuju dengan persentase 78% dan 22% memilih setuju pada pernyataan tersebut.

Tabel 3.8

Budaya Organisasi Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar

NO	PERNYATAAN	KETERANGAN	JUMLAH ANGGOTA	PERSENTASE
1.	Memberukan rasa memiliki identitas dan kebanggan bagi karyawan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasinya dengan yang lain.	SS	12	55%
		S	6	25%
		RG	0	0
		TS	4	20%
		STS	0	0

2.	Mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.	SS	13	60%
		S	6	25%
		RG	0	0
		TS	3	15%
		STS	0	0
3.	Standar perilaku organisasi dalam pelayanan superior pada pelanggan.	SS	12	55%
		S	10	45%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
4.	Budaya dapat menciptakan pola adaptasi.	SS	12	55%
		S	10	45%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
5.	Membangun sistem kontrol organisasi secara menyeluruh.	SS	13	56%
		S	8	36%
		RG	0	0
		TS	1	4%
		STS	0	0

Sumber : Data Kuisioner(Diolah 2019)

Bedasarkan tabel diatas banyak responden yang memilih untuk pernyataan pertama yaitu sangat setuju dengan pernyataan tersebut dengan persentase 78% dan 18% memilih setuju, 4% memilih tidak setuju. Pada pernyataan ke dua, responden banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan setuju dalam pernyataan tersebut dengan persentase 45% dan 45% , 10% responden memilih tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada pernyataan ke tiga, responden lebih dominan dengan jawaban sangat setuju dengan persentase 55% dan 45% memilih sangat setuju. Pada pernyataan ke dua, responden banyak memilih setuju dan tidak setuju dengan persentase 45% dan 45% , 10% memilih tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Di pernyataan ke tiga, responden banyak memilih sangat setuju dengan persentase 55% dan 45% memilih setuju pada

pernyataan tersebut. Pada pernyataan ke empat, responden banyak yang memilih sangat setuju dengan persentase 55% dan 45% pada jawaban setuju. Di pernyataan ke lima, responden banyak yang memilih sangat setuju dengan persentase 56% dan 36% memilih setuju, 4% memilih tidak setuju.

d. Distribusi Hasil Jawaban dari Pernyataan Kuisioner tentang Kinerja Karyawan antara Koperasi BMT Assyafi'ah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

Tabel 3.9
Kinerja Karyawan BMT Assyafi'ah Kota Gajah

NO	PERNYATAAN	KETERANGAN	JUMLAH ANGGOTA	PERSENTASE
1.	Hasil kerja yang diberikan selalu yang terbaik bahkan mendekati sempurna.	SS	20	90%
		S	2	10%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
2.	Dengan mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan dapat meningkatkan kinerja.	SS	2	10%
		S	20	90%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
3.	Mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan harus tepat waktu.	SS	17	78%
		S	5	22%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
4.	Meningkatkan sumberdaya dan memaksimalkan sumberdaya akan mengurangi kerugian dari sumberdaya tersebut.	SS	2	10%
		S	20	90%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
5.	Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta	SS	0	0
		S	0	0
		RG	1	4%

	bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan..	TS	18	82%
		STS	3	14%

Sumber : Data Kuisisioner (Diolah 2019)

Bedasarkan tabel diatas pada pernyataan pertama para responden banyak yang memilih jawaban setuju pada pernyataan tersebut, dengan persentase 90% dan 10% memilih sangat setuju. Pada pernyataan kedua responden menyatakan dan memilih samadengan jawaban pada pernyataan pertama yaitu 90% memilih setuju dan 10% memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pada pernyataan ke tiga, responden banyak yang memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut dengan persentase 78% dan 22% memilih setuju pada pernyataan tersebut. Pada pernyataan ke empat, responden banyak yang memilih setuju dengan pernyataan tersebut dengan persentase 90% dan 10% memilih untuk sangat setuju.. di pernyataan yang ke lima, responden banyak memilih tidak setuju dengan pernyataan tersebut dengan persentase 82% dan 14% memilih sangat tidak setuju, 4% memilih ragu-ragu.

Tabel 3.9

Kinerja Karyawan Koperasi Kopkar Dwi Karya Terbanggi Besar

NO	PERNYATAAN	KETERANGAN	JUMLAH ANGGOTA	PERSENTASE
1.	Hasil kerja yang diberikan selalu yang terbaik bahkan mendekati sempurna.	SS	6	27%
		S	14	63%
		RG	2	10
		TS	0	0
		STS	0	0
2.	Dengan mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan dapat meningkatkan kinerja.	SS	10	68%
		S	12	32%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
3.	Mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan harus tepat waktu.	SS	10	45%
		S	12	55%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
4.	Meningkatkan sumberdaya dan memaksimalkan sumberdaya akan mengurangi kerugian dari sumberdaya tersebut.	SS	7	45%
		S	15	55%
		RG	0	0
		TS	0	0
		STS	0	0
5.	Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan..	SS	1	4%
		S	7	32%
		RG	6	27%
		TS	7	32%
		STS	1	5%

Sumber : Data Kuisisioner (Diolah 2019)

Bedasarkan tabel diatas pada pernyataan pertama yaitu responden banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut dan persentasenya yaitu 63%, 27% memilih sangat setuju dan 10% memilih ragu-eragu terhadap pernyataan tersebut. Pada pernyataan ke dua, responden banyak memilih setuju dengan persentase

55% dan 45% sangat setuju. Pada pernyataan ke tiga, responden dominan memilih sama dengan pernyataan ke dua yaitu, 55% yang setuju dan 45% yang sangat setuju. Pada pernyataan ke empat, pilihan responden dominan dengan setuju pada pernyataan tersebut dengan persentase 63% dan 32% yang sangat setuju. Berbeda dengan pernyataan yang ke lima yaitu, antara pilihan setuju dan tidak setuju dengan persentase yang sama, yaitu 32% dan 27% ragu-ragu, 5% yang sangatbsetuju dan 4% yang sangat tidak setuju.

4. Budaya Organisasi Islam dalam meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap kedua tempat tersebut bahwa. Dikedua tempat tersebut memiliki fasilitas yang baik dari segi IT dan dan sistem operasional lainnya. Dari hasil angketpun antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya memiliki tingkatan yang lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan di kedua tempat tersebut. Pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah faktor yang mempengaruhi yaitu kualitas pada setiap karyawan yang lebih ditingkatkan. Sedangkan pada Koperasi Kopkar Dwi Karya yang menonjol dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kuantitas dari setiap karyawan tersebut. Dalam budaya organisai yang lebih berkarakter di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah yaitu lebih meningkaatkan bekerja sebaagai bagian dari ibadah jika disertai dengan niat dan pengharapan atas pahala kebaikan dari Allah SWT. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan yaitu BMT Assyafi'iyah Kota Gajah

selalu mengadakan acara santunan dengan masyarakat yang yatim ataupun piyatu.

5. Perbandingan Kinerja Karyawan antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

Bedasarkan hasil angket yang telah disebar bahwa pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan kualitas yang baik berupa hasil kerja yang selalu berikan yang terbaik bahkan mendekati kata sempurna. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil awal BMT Assyafi'iyah Kota Gajah yang menjulang pesat sitem organisasi didalam BMT Assyafi'iyah. Dengan modal awal dalam mendirikan BMT Assyafi'iyah yaitu hanya Rp.800,000-, hingga saat ini BMT Assyafi'iyah dapat lebih pesat dalam kemajuannya. Sedangkan pada Koperasi Kopkar Dwi Karya dengan modal awal Rp.6.000.000,- yang menurut peneliti fasilitas disana kurang memadai dari segi operasional yang ada.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*)

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan bayt al-mal wa al-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil ke bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Baitul Maal Wat Tamwil juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. Selain itu, yang mendasar adalah bahwa seluruh aktivitas BMT harus dijalankan berdasarkan prinsip muamalah ekonomi dalam islam.¹

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa

¹ Hertanto Widodo Ak, dkk, Panduan Praktis Operasional Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), (Bandung: Mizan, 2000), Cet ke-2, h. 82

selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagaimana lembaga keuangan.²

1. Fungsi dan Peran BMT

Fungsi Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), yaitu: a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota, kelompok, usaha anggota muamalat (pokusma) dan kerjanya. b. Mempertinggi kualitas SDM anggota dan Pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga makin utuh dan tangguh menghadapi tantangan global. c. Menggalang dan mengorganisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.³

2. Dasar Hukum BMT

BMT dapat didirikan dalam bentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) atau berbentuk Koperasi.⁴

a. Dalam Bentuk KSM

Bila BMT didirikan dalam bentuk KSM, maka BMT akan mendapatkan sertifikasi operasi dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) yang mendapat pengakuan dari Bank Indonesia (BI) sebagai lembaga pengembangan swadaya masyarakat

² Andri Soemitra, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 452

³ Andri Soemitra, Bank dan Lembaga Keuangan Syariah,..... Ke-2, h. 453

⁴Veithzal Rivai, Basri Modding, Andria Permata dan Tatik Mariyanti, *Financial Institution Management (Manajemen Kelembagaan Keuangan)*(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 611.

mendukung program hubungan bank dengan KSM. KSM juga dapat berfungsi sebagai prakoperasi dengan tujuan mempersiapkan segala sesuatu supaya BMT bisa menjadi koperasi BMT. Bila para pengurus siap untuk mengelola BMT dengan baik dan dengan badan hukum koperasi, maka BMT dapat dikembangkan dengan badan hukum koperasi.

b. Dalam Bentuk Koperasi

Bila pada awal pendirian telah ada kesiapan, maka BMT langsung didirikan dengan Badan Hukum Koperasi. Dalam hal ini beberapa alternatif (pilihan) yang bisa diambil:

- 1) Sebagai koperasi serba usaha untuk perkotaan
- 2) Sebagai Koperasi Unit Desa (KUD), dengan ketentuan yang diatur oleh menteri koperasi dan pengusaha kecil tanggal 20 Maret 1995, dimana:

- a) Bila disuatu wilayah telah KUD dan berjalan dengan baik, maka BMT dapat menjadi Unit Usaha Otonom (U2O) atau Tempat Pelayanan Koperasi (TPK). Bila KUD tersebut belum berfungsi dengan baik, maka KUD tersebut dapat difungsikan sebagai BMT. Dan pengurus dipilih dalam suatu rapat anggota.
- b) Bilamana di daerah tersebut belum ada KUD, maka dapat didirikan KUD BMT. Dalam pendirian KUD diperlukan minimal 20 orang anggota.

- c) Sebagai Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN), BMT juga dapat menjadi U2O dan TPK dari Kopontren dan juga dapat didirikan Kopontren BMT. Dalam hal ini panitia pendirian BMT dapat berkonsultasi dengan Departemen Agama dan Departemen Koperasi Kabupaten/Kota setempat.

3. Peran BMT

BMT memiliki beberapa peranan, diantaranya adalah:⁵

- a. Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi yang bersifat non Islam. Aktif melakukan sosialisasi ditengah masyarakat tentang arti penting sistem ekonomi islami. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan-pelatihan mengenai cara-cara bertransaksi yang islami.
- b. Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT harus bersifat aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro.
- c. Melepaskan ketergantungan pada rentenir, BMT harus mampu melayani masyarakat dengan baik. Misalnya birokrasi yang sederhana, selalu tersedia dana tiap saat dan lainnya.
- d. Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi utama BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus pandai bersikap. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemerataan skala prioritas yang harus diperhatikan.

⁵*Ibid.* h. 364.

Selain itu, peran BMT di masyarakat adalah:⁶

- 1) Motor penggerak ekonomi dan sosial masyarakat banyak.
- 2) Ujung tombak pelaksanaan sistem ekonomi Islam.
- 3) Penghubung antara kaum *aghnia* (kaya) dan kaum *dhu'afa* (miskin).
- 4) Sarana pendidikan informal untuk mewujudkan prinsip hidup yang *barakah*, *ahsanu 'amala*, dan *salaam* melalui *spiritual communication* dengan *dzikir qalbiyah ilahiah*.

B. Koperasi Simpan Pinjam

1. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan hukum yang sudah lama dikenal di Indonesia. Pelopor pengembangan perkoperasian di Indonesia adalah Bung Hatta, dan sampai saat ini beliau sangat dikenal sebagai bapak koperasi di Indonesia.⁷

Dalam perjalanan koperasi yang sebenarnya sangat sesuai dengan jiwa bangsa Indonesia justru perkembangannya tidak mengembirakan. Koperasi yang dianggap sebagai anak kandung dan tulang punggung ekonomi kerakyatan justru hidupnya timbul dan tenggela, sekalipun pemerintah telah berjuang keras untuk menghidupkan dan memberdayakan koperasi ditengah-tengah masyarakat. Begitu banyak

⁶*Ibid.* h. 365.

⁷ Kasmir, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, (Jakarta: Rajawali), h. 252

bagai fasilitas, namun tidak banyak mengubah kehidupan koperasi itu sendiri.

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan bersama. Jadi koperasi merupakan bentukan dari sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Kelompok orang inilah yang akan menjadi anggota koperasi yang didirikannya.

1. Sumber-sumber Dana Koperasi

Sumber dana merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan koperasi simpan pinjam dalam rangka memenuhi kebutuhan dana para anggotanya. Setiap anggota koperasi diwajibkan untuk menyetor sejumlah uang sebagai sumbangan pokok anggota, di samping itu, ditetapkan pula sumbangan wajib kepada para anggotanya. Kemudian sumber dana lainnya dapat diperoleh dari berbagai lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta yang kelebihan dana.

Secara umum dana koperasi adalah :

1. Dari para anggota koperasi berupa :
 - a. Iuran Wajib
 - b. Iuran Pokok
 - c. Iuran Sukarela

2. Dari luar koperasi

- a. Badan Pemerintah
- b. Perbankan
- c. Lembaga Swasta lainnya.

Pembagian keuntungan diberikan kepada para anggota sangat tergantung kepada keaktifan para anggotanya dalam meminjamkan dana. Sebagai contoh dalam koperasi simpan pinjam semakin banyak anggota meminjam sejumlah uang, maka pembagian keuntungan akan lebih besar dibandingkan dengan anggota yang tidak meminjam, demikian pula sebaliknya.

3. Jenis-jenis Koperasi

Salah satu tujuan pendirian koperasi didasarkan kepada kebutuhan dan kepentingan para anggotanya. Masing-masing kelompok masyarakat yang mendirikan koperasi memiliki kepentingan ataupun tujuan yang berbeda. Perbedaan kepentingan ini menyebabkan koperasi dibentuk dalam beberapa jenis sesuai dengan kebutuhan kelompok tersebut.

Jenis-jenis koperasi yang ada dan berkembang dewasa ini adalah :

1. Koperasi Produksi
2. Koperasi Konsumsi

3. Koperasi Simpan Pinjam

4. Dan Koperasi Serbaguna.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut J. Winardi dalam bukunya yang berjudul *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan didalam kehidupan manusia. Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Disamping itu, dapat dikatakan lagi bahwa organisasi-organisasi membantu masyarakat ; membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Ia pun merupakan sumber penting aneka macam karier di dalam masyarakat.⁸ Robbins dalam bukunya yaitu, *Perilaku Organisasi* mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.⁹

James L.Gibson c.s menyatakan bahwa:

“...Organisasi-organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tentu, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri”.

⁸ J.Winardi. *“Teori Organisasi dan Pengorganisasian”*. Rajawali Pres, 2014.hl. 50

⁹ Robbins, Stephen. P.” *Perilaku organisasi*”. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.2006. hl. 20

Menurut Wiliam B. Eddy¹⁰, organisasi paling umum dalam sejarah umat manusia dalap dilukiskan berupa sebuah limas atau piramida.

Pada puncak piramida tersebut terdapat :

1. Pengambilan keputusan
2. Kekuasaan
3. Sumber informasi

Melalui tindakan pendelegasian wewenang dan penungasar. Lapisan berikutnya, manajer tingkat lebih rendah mengupayakan agar segala sesuatu berlangsung sebagaimana mestinya. Para jendral misal, (dalam medan peperangan) memutuskan musuh mana yang akan diserang, bilamana penyerangan akan dilaksanakan, dan dengan jumlah tentanra beberapa banyak serangan tersebut dilakukan.

Menurut Robbin¹¹, budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Pertama, budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batassan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

¹⁰ J.Winardi, *"Teori Organisasi dan Pengorganisasian"*. Rajawali Pres, 2014.h. 39

¹¹ *Ibid*.h. 50

2. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi.

Secara spesifik budaya memiliki lima peran¹², yaitu :

1. Budaya memberukan rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi karyawan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasinya dengan yang lain.
2. Budaya mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
3. Memperkuat standar perilaku organisasi dalam pelayanan superior pada pelanggan.
4. Budaya menciptakan pola adaptasi.
5. Membangun sistem kontrol organisasi secara menyeluruh.

Jadi kesimpulan yang dapat diambil yaitu, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa kekuatan-kekuatan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Dan hal ini dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

Budaya berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Jika organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat, antara organisasi dan karyawannya maka akan memiliki perilaku yang seiring dan berjalan.

¹² Poerwanto. "Budaya Perusahaan". Cetakan 1. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. 2008. hl. 11

3. Dasar Budaya Organisasi

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. Kedua memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. Nilai-nilai oleh menurut Krietner¹³, disebutkan memiliki lima komponen kunci yaitu:

- a. Nilai adalah konsep kepercayaan
- b. Mengenai perilaku yang dikehendaki
- c. Keadaan yang amat penting
- d. Pedoman menyelesaikan atau mengevaluasi kejadian dan perilaku
- e. Urut dari yang relatif penting

Nilai pendukung (*espoused values*) menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Umumnya dibentuk oleh pebbdiri perusahaan baru atau kecil oleh tim *top management* dalam sebuah perusahaan yang lebih besar.

Nilai-nilai yang diperantarakan (*anacted values*) merupakan nilai dan norma yang sebenarnya ditunjukan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. *Espoused values* dan *anacted values* bersifat karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dan budaya organisasi.

Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya

¹³ Robert Krietner. "Perilaku Organisasi *Organizational Behavior*". Salemba Empat, 2014. Hl. 20

itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

D. Budaya Organisasi Islam

1. Pengertian Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi Islam merupakan budaya yang dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah Swt. dan Rasulullah Muhammad Saw. Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencarian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.¹⁴

Menurut Lukman Hakim¹⁵ dalam jurnalnya, karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai *khalifah fil ardhi* (pemimpin di bumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang

¹⁴ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja". Iqtishadia, Vol. 9, hl, 182

¹⁵ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja".....,hl, 182

mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah di bumi hanyalah untuk kebaikan, apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana yang seharusnya digunakan sebaik-baiknya untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi dan manusia menjadi khalifah.¹⁶

Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengirimkan umat Islam di dunia adalah pembawa misi rahmatan lil ‘alamiin (rahmat untuk seluruh ‘alam). Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al- Baqarah : 30)¹⁷

Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin di bumi) dan membawa rahmat untuk seluruh alam untuk salah satu usahanya yaitu, mengelola bumi yang ada ini untuk memenuhi keperluan pada hidupnya. Demikian juga seorang muslim juga menyadari bahwa

¹⁶ Lukman Hakim, ”Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”,h.6

¹⁷ Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahan*. Semarang. (2006): CV. Toha Putra.

berbagai macam sumber daya yang ada di bumi ini merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan salah satu kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

Kedua, Bekerja merupakan “ibadah” menurut Sudarsono¹⁸, Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhi di muka bumi, dan pembawa *rahmatan lil ‘ālamīn* inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia. Beberapa riwayat hadits juga menjelaskan tentang anjuran bekerja atau berproduksi. Sebuah hadits dari Nabi Saw menjelaskan: “Tidaklah lebih baik seseorang memakan makanan daripada ia memakan dari jerih payah dirinya. Sesungguhnya Nabi Daud selalu makan dari jerih payahnya sendiri”. (H.R. Bukhori). Dalam hadits lain juga diriwayatkan: “Dari Abu Hurairah ra. bahwa kaum Muhajirin selalu disibukan oleh pekerjaan untuk memperoleh harta mereka”. (H.R. Bukhori). Dua riwayat mengindikasikan adanya anjuran pekerjaan untuk mengembangkan harta dan menambah sumber penghasilan.

¹⁸ *Ibid.h1.6*

Ketiga, Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat kepada seorang muslim dan sesama dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata hanya mencari keuntungan dan hanya untuk menumpuk aset kekayaan yang ada. Bekerja bukan semata-mata hanya mencari profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga melihat seberapa pentingnya manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Pemilik dan manajer perusahaan Islami juga menjadikan obyek utama proses produksi sebagai "memperbesar sedekah". Tentang obyek ini tidak perlu harus punya arti ekonomi seperti dalam sistem ekonomi pasar bebas. Dalam masyarakat yang percaya bahwa pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan saja, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap perusahaan tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas produksinya atau meningkatkan profit yang ada pada perusahaan tersebut.

Keempat, Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan.

Sebagaiman firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Ar-Rahmān: 33

يَمْعَشِرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنَّ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ فَأَنْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۝۳۳

Artinya : “Hai jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi maka lantasilah, kamuntidak akan menembusnya melainkan dengan kekuatan”. (QS. Arrahman : 33)¹⁹

Kelima, Bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan.²⁰

Budaya organisasi Islam yang dilakukan akan menimbulkan perspektif Islam di dalam budaya tersebut agar memberikan dasar atau pijakan yang dapat menjadikan bentuk serta cara yang perlu diselenggarakan secara kolektif melalui suatu organisasi, menjadikan seruan atau ajakan kepada seseorang (pemimpin) untuk mengikuti ajaran dan aturan yang ada di dalamnya, seperti firman Allah SWT dalam surat Q.S Ali’ Imran (3:110) yang berbunyi :

الْمُنْكَرَ كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ١١٠

Artinya : “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”. Q.S Ali’Imran (3:110)²¹

Organisai bisa beroperasi secara efisien hanya ketika membagi bersama nilai-nilai yang ada diantara karyawan. Nilai-nilai adalah yang

¹⁹ Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahan*. Semarang (2006): CV. Toha Putra.

²⁰ *Ibid*.hl.7

²¹ Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahan*. Semarang (2006): CV. Toha Putra.

sadar, hasrat efektif atau keinginan orang yang memandu perilaku mereka. Nilai-nilai pribadi individu memandu perilaku sekali-kali pekerjaan. Jika seseorang menentukan satuan nilai-nilai penting, itu akan memandu orang dan juga mempromosikan perilaku konsisten ke seberang situasi. Nilai-nilai adalah suatu gagasan masyarakat tentang apa yang benar atau yang salah seperti kepercayaan yang melukai seseorang secara fisik yang tidak bermoral. Nilai-nilai berlelu dari suatu sistem pendidikan, agama, keluarga-keluarga, masyarakat, dan organisasi. Nilai-nilai masyarakat mempunyai suatu dampak pada nilai-nilai organisasi karena pekerjaan interaktif yang alami, waktu luang, keluarga dan komunitas. Budaya Amerika menurut sejarah memberi pekerjaan suatu tempat pusat dalam kumpulan nilai.²²

Sejak budaya organisasi melibatkan harapan bersama, nilai-nilai, dan sikap, itu menggunakan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Sebagai contoh, anggota dipengaruhi untuk menjadi warga negara yang baik dan untuk pergi bersama-sama. Seperti itu, jika mutu pelayanan pelanggan adalah penting dalam budaya, kemudian individu diharapkan untuk mengambil perilaku jenis ini akan diharapkan, mengenali, dan menghadiahi.

2. Akibat Budaya Organisasi yang Tidak Baik

²² Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rajawali Pres, 2011) .hlm.256-259

Kesukaran dalam menciptakan suatu budaya yang dibuat lebih kompleks lagi ketika mencoba untuk menyempurnakan suatu perubahan budaya. Tema yang tampak dalam perubahan adalah:

- a. Budaya menjadi sangat terabaikan dan menyembunyikan bahwa mereka tidak bisa cukup diagnosa, mengatur, atau mengubah.
- b. Karena itu mengambil teknik sulit, keterampilan jarang, dan waktu yang pantas perlu dipertimbangkan untuk memahami suatu budaya dan kemudian diperlukan tambahan waktu untuk mengubah itu, usaha sengaja pada perubahan budaya tidak praktis.
- c. Budaya dapat mendukung orang-orang pada seluruh periode kesukaran untuk menghindari keterkaitan. Salah satu cara yang mereka lakukan adalah dengan menyediakan stabilitas dan kesinambungan. Seperti itu, orang-orang akan secara alami membalas perubahan kepada suatu budaya baru.

Tiga pandangan ini menyatakan bahwa para manajer yang tertarik akan mencoba untuk menghasilkan perubahan budaya dan sekaligus berupaya menghadapi suatu tugas sulit. Bagaimanapun, para manajer pemberani percaya mereka dapat campur tangan dan membuat perubahan didalam budaya itu.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat harus diperhatikan didalam perusahaan. Karena bila kinerja karyawan disuatu perusahaan dinilai tidak baik maka akan berpengaruh besar terhadap sistem yang ada diperusahaan tersebut.

Menurut Miner²³, mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas.
- b. Kualitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Byars dalam Suharto dan Cahyono, kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan

perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Mas'ud kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.²⁴

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler²⁵ kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins²⁶ mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan

²⁴ Muhammad Fauzil, Moch Mukeri Warso2, Andi Tri Haryono. “ *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*”. *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016. h.5

²⁵ *Ibid.* hl. 5

²⁶ *Ibid.* hl.6

asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.²⁷

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu:

1. Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut;
2. Tingkat usaha yang dilakukan;
3. Dukungan organisasi dan menurut Mathis dan Jackson, Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ketiga faktor tersebut ada dalam

²⁷ Bryan Johannes Tampi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)". *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014*.hl.

diri karyawan, dan kinerja karyawan akan berkurang atau menurun apabila salah satu faktor tersebut tidak ada.²⁸

2. Indikator -indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Mas'ud²⁹ adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketetapan Waktu, tingkat suatu aktifitas yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- e. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

²⁸Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. " *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*" Jurnal Bisnis dan Ekonomi ,September 2012, hlm 173 Vol. 19 No. 2

²⁹Mas'ud,S. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, BP Universitas Diponegoro Semarang. 2004

3. Cara-cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner, mengemukakan adanya empat cara, yaitu :³⁰

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam mencapai tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi.

2. Penghargaan

Dengan memerintahkan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujuran.

4. Komunikasi

³⁰ Edy Sutrisno, 2010. "*Budaya Organisasi*", (Jakarta : Prenadanedia Group).h.185

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana cara mengatasinya.



BAB IV

ANALISIS DATA

A. Budaya Organisasi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Asyyafi'iah KC Kota Gajah dan Koperasi Karya Terbanggi Besar

Dalam mencapai, kinerja karyawan suatu perusahaan maka salah satu indikator yang dibutuhkan yaitu, budaya organisasi islam. Gaya kepemimpinan yaitu seseorang yang dapat mengerakan suatu organisasi dan dapat memberikan dampak yang banyak terhadap organisasi tersebut.

Budaya organisasi islam, adalah sebuah kebiasaan yang terdapat di perusahaan tersebut. Didalam islam kita sebagai mahluk Allah dan menjadi Khalifah di bumi ini tentu harus memiliki sifat yang baik yang diajarkan pada Al-Quran, sunnah dan hadist. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kebiasaan yang baik juga pada kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan. Salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya budaya organisasi. Apabila budaya organisasi yang ditanamkan dengan baik maka kinerja yang akan didapatkan juga akan baik dan target-target dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan tercapai dengan semaksimal mungkin.

Didalam penelitian ini akan membedakan bagaimana kinerja karyawan antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya. Tidak hanya membedakan tetapi melihat budaya organisasi yang

seperti apa yang diterapkan di BMT Assyafi'iyah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya. Apakah sama-sama baik dan selalu meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya tidak meningkatkan kinerja karyawan dan targetan-targetan dalam kedua tempat tersebut akan tidak tercapai.

1. Budaya Organisasi Islam pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah

Salah satu indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi islam. Budaya organisasi islam merupakan suatu hal yang berupa kebiasaan-kebiasaan yang ada di perusahaan tersebut. Dan kita sebagai umat muslim yang ditugaskan menjadi khalifah dimuka bumi ini maka harus memiliki kebiasaan yang baik dengan menggunakan pedoman Al-Quran dan hadist sebagai landasannya.

Dalam observasi yang peneliti lakukan budaya organisasi islam yang terdapat di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah sangat menjunjung tinggi adanya bekerja hanya dengan keridhoan Allah SWT. Didalam prinsip yang BMT Assyafi'iyah Kota Gaja terapkan yaitu disiplin tinggi, tanggung jawab kerja dan komunikasi antar karyawan, manager dan pengurus lainnya sehingga apabila ada hal-hal yang akan mengakibatkan kesalahan maka akan saling mengingatkan dan menegur. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan antara yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan adanya visi dari BMT Assyafi'iyah Kota Gajah yaitu : “Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang sehat kuat bermanfaat mandiri dan

islami”. Dari visi tersebut dapat disimpulkan bahwa BMT Assyafi’iyah Kota Gajah menjunjung adanya Koperasi Syariah yang kuat sehat dan selalu bermanfaat bagi masyarakat disekitarnya. Visi tersebut sangat berkesinambungan antara salah satu indikator dari budaya organisasi islam yaitu, memberikan maslahat dan manfaat.

2. Budaya Organisasi Koperasi pada Kopkar Dwi Karya

Didalam budaya organisasi yang terdapat di Koperasi Kopkar Dwi Karya yaitu, dalam meningkatkan kinerja karyawan mengedepankan komitmen antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga pemikiran yang didapat akan lebih luas dan para karyawan tidak mementingkan pribadi seseorang. Dengan hal seperti itu budaya yang timbul akan memberikan dampak yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kopkar Dwi Karya. Menjadi koperasi profesional yang mempunyai kinerja tinggi untuk kesejahteraan para anggota dan berdasarkan prinsip koperasi menjadikan anggota menjadi mandiri, bekerjasama dan sejahtera adalah visi dari Koperasi Kopkar Dwi Karya. Hal tersebut merupakan salah satu penunjang adanya budaya organisasi yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai-nilai yang dijunjung dalam Koperasi Kopkar yaitu : a. Kreatif, Koperasi Kopkar Dwi Karya harus memiliki pemikiran-pemikiran baru yang dapat mencapai targetan. b. Perbaikan terus menerus dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam mencapai target. c. Koperasi Kopkar Dwi Karya selalu konsisten dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Moto yang dijunjung dalam Koperasi Kopkar Dwi Karya yaitu “Kinerja Tinggi Untuk Kesejahteraan Anggota, Bisa!” dari moto tersebut bahwa Koperasi Kopkar Dwi Karya sangat mengedepankan kinerja untuk kesejahteraan anggotanya.

B. Kinerja Karyawan antara BMT Assyafi'iyah Kota Gajah dan Koperasi Kopkar Dwi Karya

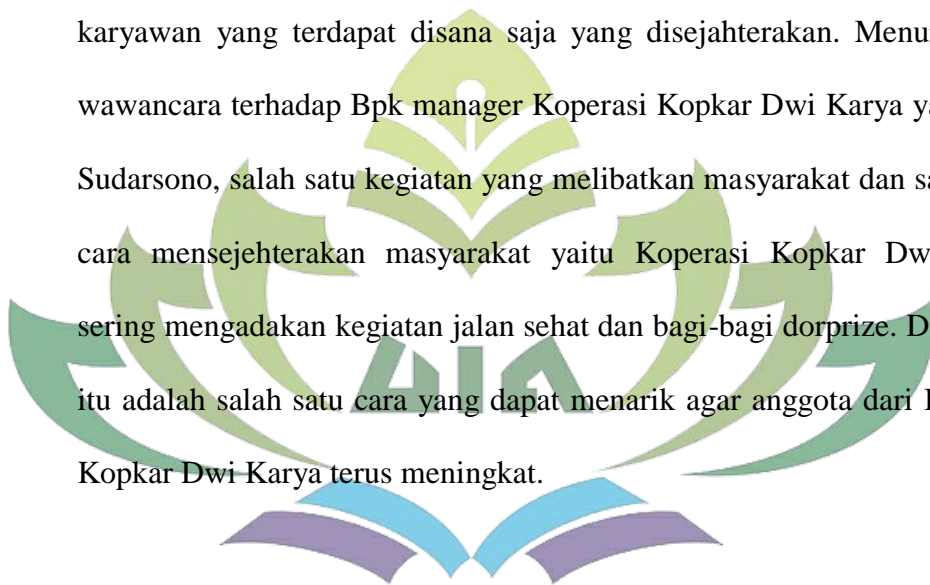
Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat harus diperhatikan didalam perusahaan. Karena bila kinerja karyawan disuatu perusahaan dinilai tidak baik maka akan berpengaruh besar terhadap sistem yang ada diperusahaan tersebut.

Dari hasil angket yang telah disebar pada karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah indikator yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kualitas dari para karyawan tersebut. Kualitas yang terlihat didalam BMT Assyafi'iyah Kota Gajah yaitu dengan memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Dengan tujuan yang di terapkan di BMT Assyafi'iyah yaitu, meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungankerja dengan memberikan pelayanan jasa yang baik dengan profesional dan menegakan gerakan Ekonomi Syariah dalam kegiatan usaha mikro kecil. Untuk mencapai targetan taargetan dalam BMT Assyafi'iyah Kota Gajah butuh kinerja yang baik dan optimal. Dengan menjunjung tinggi adanya visi-misi, tujuan serta sasaran yang dikerjakan dengan optimal dari senua karyawan yang ada

maka kinerja karyawanpun akan baik dan memuaskan. Pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah selalu mengedepankan nilai-nilai islam seperti sasaran umum yang di terapkan yaitu saling berkomitmen dan istiqomah dengan prinsip syariah yang meningkatkan kinerja peran dan fungsi dalam pengawas syariah. Selalu mengedepankan kesejahteraan masyarakat dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah adalah karakter yang terdapat di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah. Dengan terbentuknya karakter tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan menuntaskan targetan-targetan yang akan dicapai. Menurut hasil wawancara terhadap Bpk kepala cabang Kota Gajah yaitu Bpk Muksbihin Salah satu cara yang dibudayakan dalam BMT Assyafi'yah Kota Gajah yaitu, dengan mengadakan suatu acara memberikan tunjangan kepada anak yatim atau piatu dan memberikan santunan terhadap masyarakat yang kurang mampu. Dengan adanya keterpedulian tersebut maka akan budaya organisasi yang islami dan dapat meningkatkan kinerja dari BMT Assyafi'yah Kota Gajah.

Sedangkan pada Koperasi Kopkar Dwi Karya dalam meningkatkan kinerja karyawan, indikator yang paling baik yaitu kuantitas dalam karyawan. Kuantitas yang diterapkan pada Koperasi Kopkar Dwi Karya tersebut yaitu dengan mengerjakan tugas harus maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja memberikan jasa aatau produk yang baru. Dengan visi yang dijunjung tinngi yaitu, menjadi koperasi yang profesional yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat mensejahterakan anggota dan anggota Koperasi Kopkar Dwi Karya memiliki tingkat kemandirian yang

tinggi. Pada kinerja karyawan yang terdapat di Koperasi Kopkar Dwi Karya tersebut menurut observasi yang peneliti nilai yaitu, sistem dari tempat yang berada di Koperasi Kopkar Dwi Karya ini belum memiliki fasilitas tempat yang tersusun rapih sehingga para karyawan akan mengalami kesusahan apabila harus berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan lain. Karena Koperasi Kopkar Dwi Karya yaitu hanya terfokus dalam karyawan yang terdapat di PT.GGF jadi hanya karyawan-karyawan yang terdapat disana saja yang disejahterakan. Menurut hasil wawancara terhadap Bpk manager Koperasi Kopkar Dwi Karya yaitu Bpk Sudarsono, salah satu kegiatan yang melibatkan masyarakat dan salah satu cara mensejahterakan masyarakat yaitu Koperasi Kopkar Dwi Karya sering mengadakan kegiatan jalan sehat dan bagi-bagi dorprize. Dalam hal itu adalah salah satu cara yang dapat menarik agar anggota dari Koperasi Kopkar Dwi Karya terus meningkat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil dari penelitian dilapangan, dan analisa yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan asangat menjunjung adanya bekerja hanya dengan keridhoan Allah SWT. Prinsip yang ditekankan yaitu dengan disiplin yang tinggi, bertanggung jawab dan komunikasi yang baik antar karyawan. Hal tersebut itulah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah berdasarkan budaya organisasi islam.
2. Di Koperasi Kopkar Dwi Karya budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu mengedepankan komitmen antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga antar karyawan tidak hanya mementingkan diri sendirinya tapi lebih kepada karyawan yang lain. Menjadi koperasi yang profesional dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi berdasarkan prinsip koperasi tersebut adalah visi dari Koperasi Kopkar Dwi Karya.
3. Kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah indikator yang paling ditekankan yaitu kualitas dari karyawan tersebut. Kualitas yang ditekankan yaitu selalu memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya dengan ketentuan waktu yang sudah titetapkan.

Sedangkan pada Koperasi Kopkar Dwi Karya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu indikator kuantitas yang sangat di unggulkan dalam Koperasi Kopkar Dwi Karya. Kuantitas yang ditetapkan yaitu dengan mengerjakan tugas yang diberikan dan menghasilkan produk ataupun jasa yang baru yang memiliki kuantitas yang baik.

B. Saran

1. Bagi BMT Assyafi'iyah Kota Gajah, budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerjanya jangan hanya terfokus terhadap kualitas yang diberikan namun kuantitas dan faktor lainnya harus ditingkatkan agar hasil yang dicapaipun dapat maksimal. Budya organisasi islam yang sudah diterapkan pun lebih ditingkatkan secara maksimal agar visi dan misi yang sudah dituangkan dapat berjalan dengan baik.
2. Bagi Koperasi Kopkar Dwi Karya, budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan jangan hanya terfokus kepada perekrutan anggota yang berlebih, namun kesejahteraan antar karyawan dan angota yang sudah di jalankan lebih ditingkatkan. Bila hanya terfokus kepada kuantitas yang baik saja yang di berikan maka hasil yang di dapatkan tidak mencapai sempurna. Budaya antar karyawan kepekaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain harus lebih ditingkatkan agar tujuan, visi dan misi dalam Koperasi Kopkar Dwi Karya dapat terealisasi dengan baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Bambang Setiaji, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, 2004, UMS,
Deddy Mulyadi, Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
(Jakarta: Rajawali Pres. 2011)

Departemen Agama RI. (1). *Al Qur'an dan Terjemahan*. Semarang: CV. Toha Putra

Dr.Hendrojogi Msc, *Koperasi Asas-asas Teori dan Praktek* , Rajawali Pres,2010

Hertanto Widodo Ak, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*,
(Bandung: Mizan, 2000)

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2010. "*Budaya Organisasi*", (Jakarta :
Prenadania Group, 2010)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)Pusat Bahsa, Edisi Keempat.

Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Rajawali)

Mas'ud,S. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, BP
Universitas Diponegoro Semarang. 2004

Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta:
Rajawali Pers)

Nurul Huda, Muhammad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoretis
dan Praktis* (Jakarta: Kencana, 2010),

Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: pendekatan Filisifis
dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009)

Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rajawali Pres,
2011)

Rudianto, *Akuntansi Koperasi*, Erlangga, 2010

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung:
ALFABETA,CV, 2015),

Jurnal & skripsi :

Bryan Johannes Tampi. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi
Terrhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk
(Regional Sales Manado)*". Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun
2014

Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. " *Analisis Pengaruh Budaya
Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul
Kaligawe Semarang)*" Jurnal Bisnis dan Ekonomi ,September 2012, hlm
173 Vol. 19 No. 2

Enrici Maramis.2013 *"Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado"*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember

Lukman Hakim, *"Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja"*, Iqtishadia, Vol. 9, No. 1, Maret 2016

Muhammad Fauzi¹, Moch Mukeri Warso², Andi Tri Haryono. *" Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening"*. Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016

